

饮食业-  
书面雇佣合约  
须知

## 目录

i. 引言	2
ii. 饮食业三方小组成员名单	3
(甲) 书面雇佣合约的好处	5
(乙) 订立雇佣合约时要注意的事项	6
(一) 签署雇佣合约前	6
(二) 签署雇佣合约后	9
(丙) 定期合约	10
附件：「饮食业雇佣合约样本」	11
常用查询	17

## 引言

饮食业是香港聘用最多从业员的行业之一，也是香港经济的其中一个重要部分。作为劳动力密集的行业，食肆的职位五花八门，其聘用条件及形式亦因应运作而趋于多元化。

雇佣合约的条款如能以书面清晰制定，对雇佣双方均有好处，不但保障双方的利益，亦可改善人力资源的管理。有见及此，饮食业三方小组特别制作了「饮食业雇佣合约样本」，供业内雇佣双方使用。

## 饮食业三方小组成员名单（排名不分先后）

### 商会/管理协会

- 香港饮食业总商会
- 香港饮食业联合总会
- 香港餐务管理协会
- 香港餐饮联业协会
- 现代管理（饮食）专业协会
- 港九新界屋邨酒楼业商会
- 潮侨食品业商会

### 工会

- 中西饮食业职工会
- 饮食业职工总会
- 香港洋务工会
- 酒店及饮食专业人员协会
- 酒店及餐饮从业员协会
- 港九茶居工业总会
- 港九酒楼茶室总工会
- 饮食及酒店业职工总会
- 饮食业管理专业人员协会
- 饮食业潮粤籍职工会
- 群生饮食技术人员协会

### 雇主

- 大家乐集团有限公司
- 大快活集团有限公司
- 大排檔零售店有限公司
- 新光酒楼（集团）有限公司
- 新乐茶餐厅
- 囍庆艺厨酒家

- 太兴环球发展有限公司
- 骏升饮食有限公司
- 升悦集团
- 金象苑泰国菜馆
- 美心食品有限公司
- 叙福楼饮食集团
- 富临饭店 (1977) 有限公司
- 咏藜园
- 德兴集团有限公司
- 潮州城集团
- 锦兴食品集团
- 联邦酒楼集团有限公司
- 深井裕记烧鹅饭店
- 汉宝集团 (龙虾大王) 有限公司
- 好世界饮食 (集团) 有限公司

## （甲）书面雇佣合约的好处

根据《雇佣条例》的规定，「雇佣合约」可以书面或口头方式订立，无论那一种方式，雇员的权益均受到《雇佣条例》的保障。

而订立书面雇佣合约更可为劳资双方带来以下好处：

- 提醒雇佣双方合约上的责任
- 协助员工清楚明白雇佣条件
- 减少不必要的劳资纠纷
- 保障双方的权益

## **(乙) 订立雇佣合约时要注意的事项**

雇主应以合理和公平的原则订立雇佣合约条款。公平及合理的合约条款，可增加员工的归属感，并有助雇主吸引及挽留人才。

### **(一) 签署雇佣合约前**

#### **(1) 认识法例的规定**

##### **《雇佣条例》**

《雇佣条例》是本港规管雇佣条款及条件的主要法例。雇主可以给予雇员较《雇佣条例》规定为佳的雇佣条件，但不能低于有关条例规定的最低标准。

如欲进一步了解《雇佣条例》的规定，请参阅由劳工处编印的《雇佣条例简明指南》。

##### **《最低工资条例》**

根据《最低工资条例》，雇员在任何工资期的工资，按他的总工作时数以平均计算，不得低于法定最低工资的水平。

如欲进一步了解《最低工资条例》的详情，请参阅劳工处编印的《法定最低工资：雇主及雇员参考指引》及《饮食业-

法定最低工资：行业性参考指引》。

任何雇佣合约的条款，如有终止或减少《雇佣条例》或《最低工资条例》所赋予雇员的权利、利益或保障的含意，即属无效。

### 《强制性公积金计划条例》

从事饮食业及建造业的雇主须安排「临时雇员」及一般雇员参加强积金计划及作出供款。「临时雇员」是指从事上述行业，并由雇主按日雇用或雇用期少于 60 天的有关雇员。「临时雇员」即使只工作一天，有关雇主亦须安排他们参加强积金计划及作出供款。从事饮食业及建造业的雇主可以选择安排雇员参加《强制性公积金计划条例》下特别为从事上述行业的雇主和雇员而设的「行业计划」或其它类别的强积金计划，如集成信托计划。

如欲进一步了解《强制性公积金计划条例》的详情，请参阅强制性公积金计划管理局编印的《强积金法规知多 D》及《强积金行业计划》单张，或致电积金局热线 2918 0102 查询。

单张可于管理局网页([www.mpfa.org.hk](http://www.mpfa.org.hk))下载。

## (2) 说明雇佣条件

按《雇佣条例》第 44 条的规定，在雇员就职前，雇主必须向雇员详细说明雇佣条件，包括<sup>1</sup>：

- 工资（包括工资率、超时工作工资率及任何津贴，包括小账、酸菜钱、勤工奖等，不论是按件、按工、按时、按日、按周，或以其它方式计算）
- 工资期
- 终止合约所需的通知期
- 年终酬金，部分年终酬金和酬金期（如适用）

除上述的规定外，书面合约亦应列出以下的雇佣条件，如：

- 聘用公司/雇主名称
- 受雇人士（雇员）姓名及身份证号码
- 开始受雇日期
- 受雇职位
- 工作地点
- 工作时间
- 休息日安排

---

<sup>1</sup> 如雇佣合约并非以书面形式订立，而雇主在该雇佣关系开始前收到准雇员的书面要求，则雇主须将一份载有按《雇佣条例》第 44 条所规定雇佣条件的通知书交给该准雇员。

- 工资支付方式及发放日期
- 试用期（如适用）
- 其它福利，例如法定假日、有薪年假、疾病津贴及产假薪酬等
- 台风或暴雨警告时的工作安排

此外，雇主安排雇员签署书面雇佣合约前，必须向雇员清楚说明雇佣合约的内容。雇员亦应主动了解雇佣合约的内容，如认为条款含糊或有不明白的地方，应要求雇主澄清。

## （二）签署雇佣合约后

### （1）给予雇员书面合约副本

按《雇佣条例》第 44 条的规定，如雇佣合约为书面合约，雇主必须在合约签署后，或合约生效程序完成后，立即给予雇员一份合约副本。

### （2）雇佣条件的变更

按《雇佣条例》第 45 条的规定：

- 凡雇佣条件有所变更，雇主必须以能令雇员明了的方法，

告知雇员该项变更。

- 如更改雇佣条件是以书面形式列出，雇主须在有关修订列出后或有关生效程序完成后，立即向雇员提供书面修订副本一份。
- 如雇佣合约未经书面修订，而雇主接获雇员的书面要求，则雇主须将一份载有变更条款的通知书交给雇员。

### （丙）定期合约

雇主可因应业务实际需要，与雇员签订定期合约，并于合约期满时终止雇佣关系。

根据《雇佣条例》，如雇员的缺勤是因雇佣双方的安排，或是因行业、业务或经营的习惯而被视为仍继续受雇主雇用，则该段缺勤期间，并不会被视作受雇期中断。

与雇员订立定期合约时，

雇主应：

- 按业务的实际需要而聘用定期合约员工。
- 在需要聘用长工时，优先考虑从合约制员工名单内挑选合适人士填补空缺。

雇主不应：

- 刻意订立少于 24 个月的短期合约。
- 故意为约满的雇员于相隔一段时间后才签订新约，意图减少雇员在《雇佣条例》下如遣散费/长期服务金等的权益，以免影响员工士气，甚或引起劳资纠纷。

## 附件：「饮食业雇佣合约样本」

合约样本主要涵盖雇员在《雇佣条例》下可享有的法定权益及保障，并加入了饮食业特有或通常适用的条款。有关这些权益或保障的领取资格及其它详情，请参阅《雇佣条例》的原文或本处编印的《雇佣条例简明指南》，或浏览以下网页：

电子版香港法例：

<http://www.elegislation.gov.hk>

《雇佣条例简明指南》：

<http://www.labour.gov.hk/chs/public/ConciseGuide.htm>

## 「饮食业雇佣合约样本」

本雇佣合约由 \_\_\_\_\_ (以下简称「雇主」)与  
\_\_\_\_\_ \*先生/女士 (以下简称「雇员」)于 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日  
订立，双方同意遵守下列雇佣条款及条件：

1. 受雇日期<sup>∞</sup> 由 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日起生效，  
 直至任何一方终止合约为止。  
 定期合约，为期 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月/年，至 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日止。
2. 试用期<sup>∞</sup>  试用期 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月。  
 不设试用期。
3. 受雇部门 \*营业部/ 楼面部/ 传菜部/ 点心部/ 厨房部/ 烧味部/ 酒吧部/ 水吧部/ 洁净部/  
知客部/ 售票部/ 收银部/ 杂务部/ 人事部/ 会计部/ 其它 \_\_\_\_\_
4. 受雇职位 \_\_\_\_\_
5. 工作地点<sup>∞</sup> \_\_\_\_\_  
 固定地点  
 非固定，雇员可能调往香港境内其它分店工作。雇主在作出调动前须先作出合理安排。
6. 工作时间<sup>∞</sup>  固定，每星期 \_\_\_\_\_ 天，每天 \_\_\_\_\_ 小时，  
由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分  
及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分  
 须轮班，轮班时间，每天工作 \_\_\_\_\_ 小时，  
由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分  
及 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分  
\*或 详细工作时间请参考更期表。  
 须轮班，每 \*星期/月 工作 \_\_\_\_\_ 天，总工作时数 \_\_\_\_\_ 小时  
\*或 详细工作时间请参考更期表。  
 其它 \_\_\_\_\_  
(请详细说明工作时间的安排及工作时数)
7. 落场时间<sup>∞</sup>  无  
 有  固定，由 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分 至 \*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分  
，\*有/无 薪，\*属于/不属于 工作时数。  
 非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分钟/小时 ，\*有/无 薪，\*属于/不属于 工作时数。

<sup>∞</sup>请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

8. 用膳时间<sup>∞</sup>  固定，由\*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分至\*上/下午 \_\_\_\_\_ 时 \_\_\_\_\_ 分，  
\*有 / 无 薪，\*属于 / 不属于 工作时数。
- 非固定，每天 \_\_\_\_\_ \*分钟 / 小时， \*有 / 无 薪，\*属于 / 不属于工作时数。

## 9. 工资

9.1 工资率<sup>∞</sup> 底薪每 \*小时 / 天 / 星期 / 月 \$ \_\_\_\_\_

另加 以下津贴：

- 小账(包括加一及现金)，可得 \_\_\_\_\_ 份。
- 其它(如酸菜钱) \$ \_\_\_\_\_ (请详加说明支付条件、计算方法、支付日期等)
- 勤工奖 \$ \_\_\_\_\_ (请详加说明支付条件、计算方法等)

9.2 超时工作  
工资<sup>∞</sup>  工资按每小时 \$ \_\_\_\_\_ 计算

工资按 \*正常工资 / \_\_\_\_\_ % 正常工资 计算

9.3 支付日期  
及工资期<sup>∞</sup>  每月壹次，于每月 \_\_\_\_\_ 日支付，工资期由 \_\_\_\_\_ 日至 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日。

每月两次，分别

(i)于\*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日支付，工资期由 \_\_\_\_\_ 日至 \*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日；及

(ii)于\*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日支付，工资期由 \_\_\_\_\_ 日至\*当月/下月 \_\_\_\_\_ 日。

每\* \_\_\_\_\_ 天 / 星期支付一次，工资期由 \_\_\_\_\_ 至 \_\_\_\_\_ 。

10. 休息日<sup>∞</sup> 雇员每七天可享有不少于一天休息日(按《雇佣条例》规定)。雇员的休息日为：

固定，逢星期 \_\_\_\_\_ 休息，\*有 / 无 薪。

非固定，雇员会于每个月开始之前获口头或书面通知该月的休息日安排，休息日  
\*有 / 无 薪。

如雇主安排雇员于休息日工作，须于每次休息日工作前向雇员取得同意，方可安排工作。雇员可获：

- 补假，在同一个月内或原定休息日后的 30 天内放取。
- 补薪，每日金额为 \*正常工资 \_\_\_\_\_ 倍 / \$ \_\_\_\_\_ ，并于原定休息日  
所属粮期发放。

## 11. 假期<sup>∞</sup>

雇员可享有：

- 法定假日 (按《雇佣条例》规定)。
- 公众假期。
- 另加其它假期 (请说明) \_\_\_\_\_

<sup>∞</sup>请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

12. 有薪年假<sup>∞</sup> 雇员可根据以下规定享有年假：
- 《雇佣条例》（日数由 7 天至 14 天不等，视乎该雇员受雇年期而定）。
- 公司规定，但不逊于《雇佣条例》的规定（请说明）： \_\_\_\_\_
- 
13. 产假薪酬<sup>∞</sup> 雇员可根据以下规定享有产假及产假薪酬：
- 《雇佣条例》。
- 公司规定，但不逊于《雇佣条例》的规定（请说明）： \_\_\_\_\_
- 
14. 疾病津贴<sup>∞</sup> 雇员可根据以下规定享有疾病津贴：
- 《雇佣条例》。
- 公司规定，但不逊于《雇佣条例》的规定：
- 病假 \_\_\_\_\_ 天或以下，雇员 \*必须 / 不须 提交适当的医生证明书；
  - 病假 \_\_\_\_\_ 天或以上，雇员须提交适当的医生证明书
- 其它（请说明） \_\_\_\_\_
- 
15. 终止雇佣合约<sup>∞</sup> 通知期为 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月或相等之代通知金（不可少于 7 天）。
- 如有试用期，并于试用期内终止雇佣合约：
- 第壹个月内，无须预先给予通知或代通知金。
  - 第壹个月以后，通知期为 \_\_\_\_\_ \*天/星期/月（不可少于 7 天）或相等之代通知金。
16. 年终酬金/花红/炮金<sup>∞</sup>  本公司不设年终酬金、花红或炮金。
- 本公司设有年终酬金：
- 雇员每服务满一个酬金期，可领取 \_\_\_\_\_ 个月 \*底薪 / 正常工资 的年终酬金。酬金期为壹 \*公 / 农历年或 指明期间，由 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日至 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日。
  - 支付日期为随后的 \*公 / 农历年前 \_\_\_\_\_ 天之内。
- 其它（请说明） \_\_\_\_\_  
(请列明有关款项是否由雇主酌情付给的，并详加说明支付条件、计算方法等)
17. 强制性公积金计划<sup>∞</sup> 雇员根据《强制性公积金计划条例》的规定参与有关计划。雇主及雇员依照有关条例的规定供款。
- 雇主在强制性供款之上会向强制性公积金计划提供自愿性供款，每月的供款 \*为 \_\_\_\_\_ 元 / 雇员月薪的 \_\_\_\_\_ %。

<sup>∞</sup> 请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

雇员在强制性供款之上会向强制性公积金计划提供自愿性供款，每月的供款  
\*为 \_\_\_\_\_ 元 / 雇员月薪的 \_\_\_\_\_ %。

18. 台风及暴雨  
警告下的工  
作安排<sup>∞</sup>

当八号或以上风球悬挂/黑色暴雨警告生效期间，

雇员需要上班并可获发 \*当值津贴 \$ \_\_\_\_\_ / 交通津贴 \$ \_\_\_\_\_  
或 \_\_\_\_\_ %正常工资。

雇员无需上班，工资不会被扣减。当八号或以上风球/黑色暴雨警告于下班前  
不少于 \_\_\_\_\_ 小时前除下，雇员需要上班。

19. 其它

19.1 制服/工  
作证 工作时间内，雇员必须\*穿着整齐制服 / 配带工作证，如终止受雇，须将\*制服 / 工  
作证 交回所属主管。

19.2 相关文件 (如适用) 根据 \*公司手册 / \_\_\_\_\_ 公布的其它规则和规章、  
权利、利益或保障也成为本合约的一部分。

20. 规管法例 此雇佣合约须受香港特别行政区的法律管限并须根据香港特别行政区的法例解释。

雇主及雇员双方均清楚明白上述各项内容，并同意签字作实。  
双方均须保存一份合约文本作日后参考。

雇员签名

雇主或代表签名

姓名： \_\_\_\_\_

香港身份证号码： \_\_\_\_\_

电话号码： \_\_\_\_\_

地址： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_

姓名： \_\_\_\_\_

职位： \_\_\_\_\_

电话号码： \_\_\_\_\_

日期： \_\_\_\_\_

公司印鉴

<sup>∞</sup> 请在适用的条款加上✓号

\*请将不适用者删去

## 常用查询

### 查询劳工法例

查询热线：2717 1771（此热线由「1823」接听）

### 劳工处网页

<http://www.labour.gov.hk>

### 劳资关系科各分区办事处地址

<http://www.labour.gov.hk/chs/tele/lr1.htm>

### 查询招聘事宜

饮食业招聘中心

地址：香港湾仔告士打道5号税务大楼地下

电话：2594 7800

### 查询强制性公积金计划

强制性公积金计划管理局

电话：2918 0102

传真：2259 8806

网址：www.mpfa.org.hk